

1. Друкер П. Эффективное управление. Managing for Results: Экономические задачи и оптимальные решения: Пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: Фаир-пресс, 2008. – 288 с.
  2. Друкер П. Задачи менеджмента в XX веке: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
  3. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 2003. – 864 с.
  4. Богиня Д., Семикіна М. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: Поліграф - Терція, 2002. – 256 с.
  5. Колот А.М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
  6. Липов В. Проблеми запозичення систем мотивації персоналу у трансформаційних економіках: крос-культурні засади дослідження // Україна: аспекти праці. – 2008. – №2. – С.18-25.
  7. Сумин В.А. Регулювання діяльності персоналу управління. – Донецьк: Дон НТУ, 2006. – 308 с.
  8. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) / А.М.Колот, Г.Т.Куліков, О.М.Поплавська та ін.; За заг. ред. А.М.Колота, Г.Т.Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.
  9. Гриньова В.М., Грузіна І.А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
  10. Еггертссон Т. Экономическое поведение и институты. – М.: Дело, 2001. – 186 с.
- Отримано 18.09.2009*

УДК 65.012.323

Г.І.ПИСАРЕВСЬКА

*Харківська національна академія міського господарства*

## **УМОВИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ**

Розглядаються сучасні умови формування кадрового потенціалу в Україні та методи його оцінки. Пропонуються заходи щодо підвищення рівня трудового потенціалу країни і регіону та кадрового потенціалу підприємств.

Рассматриваются современные условия формирования кадрового потенциала в Украине и методы его оценки. Предлагаются мероприятия по повышению уровня трудового потенциала страны и региона и кадрового потенциала предприятий.

The modern condition of staff potential forming and methods of its evaluation are examined. The measures on increasing of labour potential level of country and region and staff potential of enterprises are offered.

*Ключові слова:* людський фактор, трудовий потенціал країни, кадровий потенціал підприємства, ефективність трудового потенціалу в країні, управління трудовим потенціалом.

На сучасному етапі розвитку економіки в Україні особливу увагу слід приділяти людському фактору. Багато проблем в управлінні персоналом так і залишаються невирішеними, що стає головною перешкодою розвитку ринкових відносин. Але все більш очевидним стає

те, що зростання прибутковості підприємств, покращення економічної ситуації загалом по Україні, перетворення України в сучасну, високо-розвинену державу стає неможливим без ефективного управління трудовим потенціалом як на державному та регіональному рівнях, так і на рівнях окремих підприємств.

Теоретичні основи аналізу і управління кадровим потенціалом закладено в роботах багатьох вчених-економістів [1-5].

Однак, незважаючи на значне коло наукових досліджень з цієї проблематики, поки що ця проблема залишається недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Низка завдань методичного забезпечення формування кадрового потенціалу підприємства розроблена не досить повно, вимагає уточнення та розвитку в сучасних умовах. До таких питань, зокрема, належать: визначення підходів щодо дослідження рівня трудового потенціалу країни та безпосереднє його дослідження, розробка науково-обґрунтованих методик щодо його оцінки та формування.

На державному та регіональному рівнях необхідно говорити про трудовий потенціал, оскільки поняття «кадровий потенціал» можна застосовувати тільки, якщо мається на увазі підприємство або окремий колектив.

Під трудовим потенціалом слід розуміти загальну чисельність економічно активного населення країни, що володіє необхідними фізичними, психічними та професійними параметрами та забезпечує його участь в трудовій діяльності [4].

Аналіз тенденцій розвитку трудового потенціалу доцільно проводити в регіональному аспекті, на рівні суб'єкта господарювання з метою забезпечення порівнянності окремих показників [3].

Метою даної статті є визначення підходів щодо управління трудовим потенціалом та оцінка його рівня в цілому по Україні, що сприятиме більш об'єктивній оцінці рівня трудового потенціалу та розробка методичних рекомендацій щодо його підвищення.

Загальновідомі наступні елементи трудового потенціалу: здоров'я, моральність, творчий потенціал і активність, організованість, рівень освіти, ресурси робочого часу. На жаль, більшість цих показників не знаходяться на достатньому рівні в Україні.

Процес управління трудовим потенціалом регулюється на трьох рівнях: державному, регіональному та на рівні підприємства. Щоб цей процес був ефективним, необхідна максимальна узгодженість дій на всіх рівнях (рис.1).

Для максимальної узгодженості управління трудовим потенціалом на всіх рівнях, перш за все, треба дослідити його на кожному рів-

ні. На рівень трудового потенціалу окремих підприємств безпосередньо впливає ситуація на ринку праці, тому представляється доцільним провести дослідження рівня трудового потенціалу в Україні.

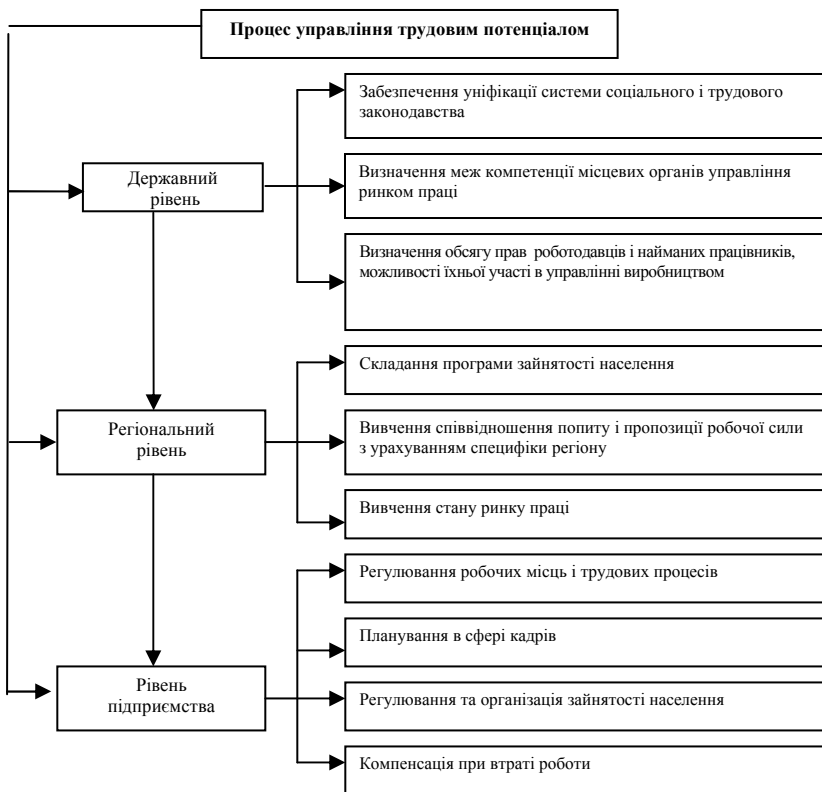


Рис.1 – Рівні процесу управління трудовим потенціалом

Останнім часом чисельність персоналу підприємств в Україні значно скоротилася. Це обумовлено тим, що основну частку промисловості складають великі підприємства, багато з яких є збитковими або припинили діяльність. Зменшення випуску продукції, зміна напрямку діяльності та форми власності обумовило загальне скорочення робочих місць на великих підприємствах.

Як свідчить аналіз статистичних даних, досі не вирішені питання щодо підвищення продуктивності праці за рахунок реалізації нових підходів до управління персоналом, зокрема системи мотивації праці.

Все це обумовлено недостатністю вільних коштів у підприємств. Підприємства змушені скорочувати обсяги виробництва і, як наслідок, зменшувати кількість персоналу. В середньостроковій перспективі необхідна радикальна реформа трудових відносин, спрямована на зростання оплати праці, формування рівноправних економічних відносин між роботодавцями та найманими робітниками, забезпечення умов ефективного функціонування ринку праці. Важливим завданням є створення умов для досягнення зростання виробництва переважно на основі структурно-інноваційної перебудови економіки та підвищення її ефективності. Вона вимагає нормалізації функціонування й відтворення виробничо-технічного апарату.

Серйозне завдання полягає у формуванні інституціонального середовища, яке б стимулювало економічне зростання на основі припливу капіталу в реальний сектор економіки. При цьому одним із основних напрямків у вирішенні є безумовна пріоритетність інвестицій у людину, насамперед в освіту, що є неодмінною умовою конкурентоспроможності економіки в цілому. Мова повинна йти про підвищення якості робочої сили і професійний розвиток трудового потенціалу (ТП) протягом його трудової діяльності [3].

У цілому по Україні можна відзначити істотне зниження загального культурно-технічного рівня працюючих за рахунок відтоку багатьох професіоналів у комерцію та виїзду висококваліфікованих працівників за кордон [4]. Один із головних спонукальних мотивів трудової міграції – вищий рівень заробітної плати. Як свідчить аналіз статистичних даних, до трудової міграції найбільш схильними є особи з середньою професійною та вищою освітою. Це обумовлює значну увагу до питань відродження і розвитку виробничих сил в Україні за допомогою якісної перебудови соціальної сфери.

Статистичні дані свідчать, що протягом останніх років на ринку праці України переважали тенденції до зниження рівня економічної активності населення. Цей процес формувався внаслідок інтенсивного скорочення обсягів безробіття на фоні уповільненого приросту кількості зайнятого населення та супроводжувався вибуттям зі складу робочої сили населення працездатного віку внаслідок обмеження можливостей щодо гідного працевлаштування. За останні роки темпи зростання чисельності незайнятих громадян уповільнилися, скорочувалися і темпи зростання безробіття. Це відбулося внаслідок різкого зростання кількості вільних робочих місць і вакансій. Однак збереження суттєвого дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили, її якісна незбалансованість, недостатність капіталовкладень у створення нових робочих місць поки що не дозволяють суттєво знизити рівень безробіття.

Все це сталося через ряд причин: зміну обсягів виробництва промислової продукції в Україні, кризи неплатежів (дебіторської і кредиторської заборгованостей), заборгованість по заробітній платі та її низький рівень.

На нашу думку, ефективність трудового потенціалу України залежить від таких показників, як ВВП, та чисельність зайнятих. ВВП використовується як один з найважливіших показників розвитку економіки, який характеризує кінцевий результат виробничої діяльності у сфері матеріального і нематеріального виробництва. При цьому ефективність трудового потенціалу України можна визначити як відношення ВВП до чисельності зайнятих (табл.1). Динаміку зростання трудового потенціалу України відображено на рис.2.

Як видно з рис.2, відбувається зростання рівня трудового потенціалу України, але треба зазначити що така динаміка спостерігається тільки через зростання ВВП. При цьому чисельність зайнятих з кожним роком скорочується, що є негативною тенденцією.

Трудовий потенціал населення залежить від демографічної ситуації, тому представляється доцільним проаналізувати стан народжуваності та смертності в Україні [6]. Можна зазначити, що збільшився як коефіцієнт оновлення населення, так і коефіцієнт вибуття, що є природними процесами, але негативною тенденцією є те, що коефіцієнт вибуття вдвічі перевищує коефіцієнт оновлення, тоді як оптимальним варіантом було б, щоб ці коефіцієнти були майже рівні (табл.2).

Джерелом поповнення трудових ресурсів є, крім збільшення рівня народжуваності, також перерозподіл трудових ресурсів між сферами та галузями.

Основними показниками ринку праці України є середньооблікова кількість штатних працівників, середньомісячна заробітна плата, коефіцієнти обороту по прийому і по звільненню (табл.3) [6].

Як показали дослідження, загалом по Україні практично відсутня чітка система управління трудовим потенціалом.

Аналіз умов функціонування трудового потенціалу на макрорівні показав, що загалом відбувається зростання трудового потенціалу України, збільшується кількість зайнятого населення та зменшується кількість безробітних. Але є і негативні тенденції: це, перш за все, збільшення смертності та зменшення народжуваності, а також кваліфікація керівників і фахівців більшості підприємств не відповідає вимогам ринкової економіки. Кваліфікаційний рівень працівників підприємств продовжує знижуватися, що вимагає збільшення обсягів підготовки кваліфікованого персоналу. Додаткову кількість висококваліфікованої робочої сили можливо отримати шляхом покращення якості освіти, а

Таблица 1 – Эффективность трудового потенциалу

Показник	Значения												
	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
ВВП, млн. грн	81519	93365	102593	130442	170070	204190	225810	267344	345113	441452	544153	720731	949864
Чисельність зайнятих, тис. чол.	24114	23755,5	22998,4	19947,8	20175	19971,5	20091,2	20163	20295,7	20680	20730,4	20904,7	20972,3
Ефективність ТП	3,40	3,93	4,46	6,54	8,4	10,22	11,24	13,26	17,00	16,55	26,25	34,48	45,29

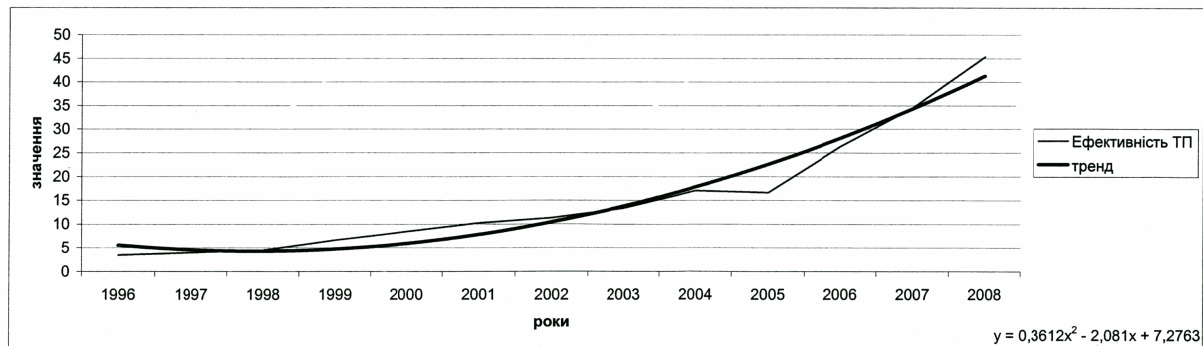


Рис.2 – Динаміка ефективності рівня кадрового потенціалу України

також навчання як на робочому місці, так і поза ним. Завдяки зростанню номінальної заробітної плати та підвищенню розміру мінімальної заробітної плати, спостерігається позитивна тенденція скорочення частки низькооплачуваних і збільшення середньо- та високооплачуваних працівників.

Таблиця 2 – Динаміка коефіцієнтів оновлення та вибуття в Україні

	Значення за роками, %								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Коефіцієнт оновлення	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	1	1	1,1
Коефіцієнт вибуття	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6

Таблиця 3 – Основні показники ринку праці України

Показник	Значення					
	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	11711	11316	11388	11433	11413	11390
Коефіцієнт обороту по прийому, %	25,3	27,1	27,4	28,2	29,7	30,7
Коефіцієнт обороту по звільненню, %	29,5	28,8	29,5	29,9	28,3	32,8
Середньомісячна заробітна плата, грн.	462	590	806	1041	1351	1806
У % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	126,6	152,5	178,0	206,1	237,9	270,0

Для підвищення якості трудового потенціалу на державному рівні слід перш за все створити сприятливі умови для ефективного використання науково-технічного потенціалу та підвищення його якісного рівня, забезпечити високий рівень професійної підготовки у вищих навчальних закладах, підвищити рівень реальних доходів населення з метою створення сприятливих умов для відтворення населення та робочої сили, підвищити життєвий рівень населення шляхом поглиблення процесів трансформації економіки [1].

Вищезгадані заходи можливо забезпечити за допомогою створення державної системи захисту професіоналізму кваліфікованих працівників шляхом розробки професійних державних стандартів та створення механізму сертифікації працівників; створення та розвиток системи супроводження професійної кар'єри працівників, що буде забезпечувати раціональне використання людських ресурсів відповідно до потреб економіки; сприяння формуванню ринку гнучких персоналізованих освітніх послуг для ефективного розвитку трудового потенціалу;

підвищення трудової міграції та якості людських ресурсів шляхом впливу на обсяг та структуру економічно активного населення; організація професійного навчання та перепідготовки зайнятого, незайнятого та безробітного населення з подальшим його працевлаштуванням; реалізація політики безперервного розвитку трудового потенціалу з метою досягнення соціально-економічної стабільності; підвищення рівня професійної гнучкості та мобільності, що засновані на ефективному управлінні трудовим потенціалом шляхом впровадження принципів гуманізації праці та підвищенні якості життя.

Отримані результати дослідження є підґрунтям для подальших розробок в напрямку управління як трудовим потенціалом країни та регіону, так і кадровим потенціалом підприємства для підвищення ефективності роботи підприємств та покращення економічної ситуації в Україні.

1.Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 208 с.

2.Джаин И.О. Оценка трудового потенциала. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

3.Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика). – Львів, 1997. – 340 с.

4.Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. – Харьков: ХНУ им В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.

5.Ядранський Д.М., Мішковець Л.В. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.

6.[www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

*Отримано 15.09.2009*

УДК 658.011

**В.І.ПЕРЕСУНЬКО**

*Харківський національний університет радіоелектроніки*

## **МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства на основі побудови інтегрального показника з використанням методу таксономії. Склад вихідних характеристик для проведення оцінювання обґрунтовано за допомогою експертного оцінювання, результати якого є узгодженими, що перевірено за допомогою коефіцієнтів конкордації. Особливість підходу полягає в тому, що він дозволяє оцінити рівень демократизації управління окремо за кожним членом колективу та по підприємству в цілому.

Предложен методический подход к оцениванию уровня демократизации управления персоналом предприятия на основе построения интегрального показателя с использованием метода таксономии. Состав исходных характеристик для проведения оценива-